



## Die verhaltensbedingte Kündigung – Tat- bzw. Verdachtskündigungen

Beschäftigte genießen im allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz, sofern sie sechs Monate im Betrieb sind und der Arbeitgeber mehr als 10 Arbeitnehmer\_innen hat.

Das Gesetz unterscheidet bei Kündigungen zwischen betriebsbedingten, personenbedingten und verhaltensbedingten Kündigungen.

Martin Bretzler, Fachanwalt für Arbeitsrecht, wird die verhaltensbedingten Kündigungen vorstellen. Dabei geben die Beschäftigten selbst den Anlass für die Kündigung, weil sie ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzen. Als Sonderfall gilt die Verdachtskündigung, wo sich die Kündigung nur auf den Verdacht der Pflichtverletzung gründet.

- Welche Pflichtverletzungen gelten als Kündigungsgründe?
- Welche Regeln gibt es bei der verhaltensbedingten Kündigung?
- Was ist eine Abmahnung, und für welche Kündigungen ist sie zwingend erforderlich?
- Wie sollte ich mit einer Abmahnung umgehen?
- Wie können sich Beschäftigte gegen verhaltensbedingte Kündigungen und insbesondere Verdachtskündigungen wehren?
- Welche Rolle haben die Interessensvertretungen?

<b>Termin &gt;&gt;</b>	<b>Dienstag, 29.05.2018</b>
<b>Zeit &gt;&gt;</b>	<b>17:30 – 19:45 Uhr</b>
<b>Ort &gt;&gt;</b>	<b>ver.di Geschäftsstelle</b> Groner-Tor-Str. 32, 37073 Göttingen
<b>Kosten &gt;&gt;</b>	<b>KEINE ! Einfach nur anmelden!</b> goettingen@bw-verdi.de, Tel. 0551/47188
<b>Referent &gt;&gt;</b>	<b>Martin Bretzler</b> Fachanwalt für Arbeitsrecht